

Ledenbulletin nr. 10b
Oktober 2020

Inhoudsopgave

Actueel

- Aanpassing protocol “Samen veilig doorwerken”** 3
Het protocol ‘Samen veilig doorwerken’ voor de sectoren Bouw en Techniek, waar ook Aannemersfederatie Nederland zijn medewerking aan verleent, is per 28 oktober 2020 aangepast.
- Compensatie transitievergoeding bij ziekte uitgesteld** 4
Het kabinet stelt de compensatieregeling voor transitievergoedingen bij bedrijfsbeëindiging door ziekte of gebreken van de werkgever uit. Voor transitievergoedingen bij pensionering of overlijden van de werkgever is wel vanaf 1 januari 2021 compensatie aan te vragen.
- Subsidie Meld- en expertisepunt ambachten is verlengd** 4
Honderden ambachten kunnen zeker de komende twee jaar weer rekenen op vakkundige hulp bij het duurzaam organiseren van hun beroepsopleidingen. De Tweede Kamer heeft dinsdag een motie aangenomen om subsidie te blijven verstrekken aan het Meld- en expertisepunt van de SBB. Die organisatie coördineert de opleidingen voor deze specialistische beroepen.
- Inspectie SZ zou te snel en te hoog beboeten** 5
Er tekenen zich problemen af bij Inspectie SZW. De Inspectie zou vooral gericht zijn op strenge handhaving en beboeting. Hierdoor is niet alleen een flink percentage van de boetes onrechtmatig gebleken, maar komt ook de preventieve aanpak bij goedwillende ondernemers onder druk te staan.
- Mogen wij onze DGA dezelfde WKR-vergoedingen bieden als een werknemer?** 5
Mogen wij onze directeur-groootaandeelhouder (dga) dezelfde vergoedingen onder de werkkostenregeling (WKR) bieden als een werknemer? Of gelden hier andere regels voor?
- Belastingrente VPB niet terug naar 8%, maar naar 4%** 6
Vanwege de coronacrisis verlaagde het kabinet de invorderingsrente en de belastingrente naar 0,01%. De invorderingsrente blijft tot 31 december 2021 nog zo laag maar de belastingrente is vanaf 1 oktober 2020 naar 4% gegaan. Dit geldt naast de inkomstenbelasting (IB) ook voor de vennootschapsbelasting (VPB). Het percentage voor de VPB bedroeg voor de coronacrisis nog 8%.
- Rechter verhoogt ontslagvergoeding vanwege coronacrisis** 6
Door de coronacrisis kan het langer duren voordat een werknemer een nieuwe baan vindt. Dit leidde er in een recente rechtszaak toe dat een werknemer vanwege zijn ontslag op staande voet een hogere billijke vergoeding kreeg toegekend door de kantonrechter.
- Regels NOW 3.0 voor subsidie loonkosten gepubliceerd** 7
De officiële regeling van de 3e NOW is naar buiten gebracht. Daarin geeft minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid duidelijkheid over de precieze regels voor de tijdvakken en de berekening van het subsidiebedrag.
- Verzekeraar kan weigeren uit te keren bij ontbreken RI&E** 7
Er is momenteel veel aandacht voor de noodzaak om als organisatie een RI&E op te stellen. Inspectie SZW controleert daar ook strenger op. Maar als er een bedrijfsongeval plaatsvindt en de betreffende organisatie blijkt geen of een onvolledige RI&E te hebben, dan kan de verzekering ook weigeren om uit te keren.

Werkgeversverklaring vanwege corona 2 maanden geldig **8**
Vanwege de onzekere economische situatie door de coronacrisis is de werkgeversverklaring voor het aanvragen van een hypotheek tijdelijk 2 maanden geldig in plaats van 3 maanden. Deze wijziging is onlangs verlengd tot het einde van 2020.

Nieuwsbrief Veiligheid in Aanbestedingen (ViA) **8**
Ondertekenaars van de Governance Code Veiligheid in de Bouw (GCVB) nemen vanaf 1 januari 2022 veiligheidsbewustzijn als verplichting op in aanbestedingen of contracten. Dit gebeurt onder de noemer Veiligheid in Aanbestedingen, kortweg ViA. Dit raakt veel bedrijven, aannemers, onderaannemers en ook architecten- en ingenieursbureaus. Met deze nieuwsbrief willen we deze bedrijven periodiek informeren over ViA en hen helpen zich voor te bereiden op de invoering van ViA.

Bereikbaarheid AFNL **9**
Om verdere verspreiding van het virus zoveel mogelijk te beperken, heeft AFNL besloten om alle medewerkers vanaf 17 maart zoveel mogelijk vanuit huis te laten werken. Uiteraard zijn wij gewoon bereikbaar en blijft onze dienstverlening beschikbaar. Schroom dus niet en gebruik onze dienstverlening als u vragen heeft.

Bijlage:
Protocol "Samen veilig doorwerken" – versie 28 oktober 2020

Actueel

Aanpassing protocol “Samen veilig doorwerken”

Het [protocol ‘Samen veilig doorwerken’](#) voor de sectoren Bouw en Techniek, waar ook Aannemersfederatie Nederland zijn medewerking aan verleent, is per 28 oktober 2020 aangepast. Het protocol dat al in maart jl. werd opgesteld, is en blijft hét handvat om veilig te kunnen blijven doorwerken in coronatijd.

U treft het aangepaste protocol ook als bijlage bij dit ledenbulletin aan.

Maatregelen

Om veilig te kunnen doorwerken blijft het van onverminderd belang om het protocol te volgen. Dit protocol is gebaseerd op de arbeidshygiënische strategie en sluit aan op de huidige maatregelen van de overheid. Het belangrijkste is om de basisregels te blijven volgen:

- Blijf thuis bij klachten en laat je testen.
- Houd 1,5 meter afstand van anderen.
- Was je handen regelmatig.
- Nies en hoest in je elleboog.

Signaal

De aanpassing betreft met name het advies voor het gebruik van mondkapjes bij contactmomenten wanneer deze echt onvermijdelijk zijn. Daarnaast is er hernieuwde aandacht voor het belang van het in acht nemen van de quarantaineperiode als er contact is geweest met positief geteste personen. Hiermee geven de sectoren Bouw & Techniek een duidelijk signaal aan vakmensen, bedrijven en hun klanten dat zij alles in het werk stellen om veilig te kunnen doorbouwen.

Gebruik mondkapje

Als de bovenstaande basisregels gevolgd worden, blijft het gebruik van een mondkapje of face shield niet nodig. Omdat het dragen van een mondkapje kan leiden tot een verminderde opvolging van de basisregels, wordt het algemeen gebruik van een mondkapje nog steeds afgeraden. Er zijn echter ook situaties waarin een mondkapje of faceshield *in aanvulling op* de bovenstaande regels gebruikt moet worden:

1. Bedrijfsmatig vervoer met meer dan twee personen.
 2. Verplaatsingen in publieke binnenruimtes.
 3. Werkzaamheden in publieke binnenruimtes waarbij het werkgebied niet afgezet kan worden.
- Ook bij het werken bij particulieren achter de voordeur wordt bij het eerste persoonlijke contact met de klant (beheerder of bewoner) een mondkapje of face shield gebruikt. Hierbij worden dan met de klant afspraken gemaakt om veilig te kunnen werken, zonder verder gebruik te hoeven maken van een mondkapje of face shield.

Meer informatie

Ter ondersteuning van het protocol zijn er diverse, handige documenten ontwikkeld. Hierin vind je meer informatie per situatie en maatregel.

Deze informatie kunt u terugvinden op de website www.helpdeskcorona-bt.nl

Helpdesk Corona Bouw, Infra en Installatietechniek

Sinds 30 maart is de Helpdesk Corona gestart voor een ieder met vragen over veilig doorwerken tijdens de coronacrisis. Een centraal loket voor vragen, informatie en meldingen. Deskundigen geven advies via het gratis telefoonnummer 085 – 080 1544, e-mail en chat. De helpdesk ondersteunt het recent verschenen protocol ‘Samen veilig doorwerken’.

Vraag, meld en deel

Op de website www.helpdeskcorona-bt.nl vind je informatie over de bereikbaarheid van de helpdesk. Ook is er een lijst met veelgestelde vragen opgenomen en kun je handige informatie downloaden, zoals de posters van de Rijksoverheid en een praktische toolbox. De helpdesk is er eveneens voor meldingen van situaties op de werkvloer die niet opgelost worden. Ter inspiratie staan op de website ook voorbeelden van bedrijven die zorgvuldig omgaan met de veiligheid en gezondheid.

Deskundig team

Het belang van ieders gezondheid is groot, daarom krijgt men direct een deskundige aan de lijn. De helpdesk bestaat uit tal van arbodeskundigen uit de sectoren Bouw & Infra en Installatietechniek. Het team is samengesteld uit: arbeidshygiënisten, arbeidsepidemiologen, bedrijfsartsen, veiligheidkundigen, A&O-deskundigen, ergonomen en DIA-adviseurs. Het team volgt de richtlijnen van het RIVM en de NCvB. Aan de adviezen kunnen geen rechten worden ontleend.

Contactgegevens helpdesk

Bel gratis: 085 – 080 1544

Website: www.helpdeskcorona-bt.nl

E-mail en chat via website: www.helpdeskcorona-bt.nl

Compensatie transitievergoeding bij ziekte uitgesteld

Het kabinet stelt de compensatieregeling voor transitievergoedingen bij bedrijfsbeëindiging door ziekte of gebreken van de werkgever uit. Voor transitievergoedingen bij pensionering of overlijden van de werkgever is wel vanaf 1 januari 2021 compensatie aan te vragen. Minister Koolmees van SZW heeft dit bekendgemaakt in een brief aan de Tweede Kamer. In het regeerakkoord is opgenomen dat werkgevers in 2 situaties compensatie kunnen aanvragen voor betaalde transitievergoedingen. Ten eerste is het sinds 1 april 2020 mogelijk compensatie aan te vragen voor transitievergoedingen bij ontslag vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid. De tweede compensatieregeling gaat in per 1 januari 2021. Vanaf dan kunnen kleine werkgevers compensatie aanvragen voor betaalde transitievergoedingen als de onderneming is beëindigd vanwege pensionering of overlijden van de werkgever. Oorspronkelijk zou dit ook het geval zijn bij bedrijfsbeëindiging vanwege ziekte of gebreken van de werkgever, maar dit onderdeel is tot nader orde uitgesteld. De beroepsverenigingen en UWV zijn nog in discussie over hoe getoetst kan worden of de werkgever als gevolg van ziekte of gebreken zijn werkzaamheden niet kan voortzetten.

Vervallen van arbeidsplaatsen voorwaarde voor compensatie

Met de compensatieregeling voor bedrijfsbeëindiging wil het kabinet voorkomen dat het betalen van transitievergoedingen leidt tot een onevenredig zware financiële last voor kleine werkgevers. Om in aanmerking te komen voor compensatie gelden een aantal voorwaarden. Zo moet het gaan om een kleine onderneming met minder dan 25 werknemers. Verder moet UWV voor minstens één werknemer toestemming verlenen de arbeidsovereenkomst op te zeggen om bedrijfseconomische redenen, en specifiek het vervallen van arbeidsplaatsen vanwege beëindiging van werkzaamheden. De overige contracten kunnen ook op andere manieren zijn beëindigd, bijvoorbeeld van rechtswege of met wederzijds goedvinden. De definitieve regeling voor het aanvragen van compensatie bij bedrijfsbeëindiging is nog niet gepubliceerd.

Subsidie Meld- en expertisepunt ambachten is verlengd

Honderden ambachten kunnen zeker de komende twee jaar weer rekenen op vakkundige hulp bij het duurzaam organiseren van hun beroepsopleidingen. De Tweede Kamer heeft dinsdag een motie aangenomen om subsidie te blijven verstrekken aan het [Meld- en expertisepunt van de SBB](#). Die organisatie coördineert de opleidingen voor deze specialistische beroepen.

OCW wilde subsidie stopzetten

Het ministerie van OCW wilde de subsidie aan het meldpunt stopzetten, maar de Kamer besloot voor 2021 en 2022 jaarlijks 200.000 euro vrij te maken. In september is een brief gestuurd aan de ministers van SZW, EZK en OCW. Daarin werd opgeroepen het Meld- en expertisepunt te behouden, omdat er zorgen waren over de toekomst van het kleinschalig specialistisch vakmanschap.

Onterechte beëindiging

De sector telt honderden ambachten waar 80.000 mensen werken en die gezamenlijk een jaarlijkse omzet van 10 miljard euro hebben. Het ministerie van OCW had de afgelopen vijf jaar

jaarlijks 450.000 euro uitgetrokken voor het werk van het Meld- en expertisepunt, maar kondigde aan die subsidie eind 2020 te willen beëindigen. Onterecht volgens werkgeversorganisaties en deze gingen onder andere in overleg met partijen in de Tweede Kamer.

Expertisepunt speelt belangrijke rol

De breed gedragen motie voor de subsidie was ingediend door Kamerlid Bruins (CU), samen met coalitiegenoten Van Meenen (D66), Kuik (CDA) en Smals (VVD). Zij benadrukten dat het Meld- en expertisepunt specialistisch vakmanschap van de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) 'een belangrijke rol vervult in het behoud van ambachten en het opleiden van vakmensen'.

Inspectie SZW zou te snel en te hoog beboeten

Er tekenen zich problemen af bij Inspectie SZW. De Inspectie zou vooral gericht zijn op strenge handhaving en beboeting. Hierdoor is niet alleen een flink percentage van de boetes onrechtmatig gebleken, maar komt ook de preventieve aanpak bij goedwillende ondernemers onder druk te staan.

Sinds het kabinet in 2013 besloot dat fraude harder aangepakt moest worden, heeft toezichthouder Inspectie SZW ongeveer € 200 miljoen aan boetes uitgedeeld. Het FD is hier met de stofkam doorheen gegaan, en komt tot de conclusie dat een aanzienlijk deel van die boetes onrechtmatig is geweest. Een aantal bedrijven vocht de boete aan en had er een gang naar de rechter voor over. Alleen al in 2019 bleek dat ISZW 15% van de uitgedeelde boetes geheel of gedeeltelijk moest terugbetalen omdat het aangetekende bezwaar werd toegewezen.

Streng opgetreden tegen vermeend illegale arbeid

Bij het overwegen van een boete bestaat altijd een grijs gebied. Als de betreffende ondernemer al veel maatregelen heeft genomen of juist meer baat heeft bij voorlichting, kan ISZW ook besluiten geen boete te geven of slechts een gedeeltelijke. Dit in combinatie met voorlichting. Maar door het opschroeven van de maatregelen lijkt het strenge optreden de overhand te hebben gekregen. Vooral tegen vermeend illegale arbeid wordt streng opgetreden. Toch lijkt SZW er zelf ook bezig te zijn met het strenge boetebeleid. Volgens het FD liet het ministerie weten dat het beleid juist weer wat verzacht is, en dat in 2019 bij 30% van de overtredingen werd afgezien van een boete of dat deze werd verlaagd.

Mogen wij onze dga dezelfde WKR-vergoedingen bieden als een werknemer?

Mogen wij onze directeur-groootaandeelhouder (dga) dezelfde vergoedingen onder de werkkostenregeling (WKR) bieden als een werknemer? Of gelden hier andere regels voor? Ja, de werkkostenregeling geldt ook voor de dga. Onder de WKR kunt u een percentage van het totale fiscale loon van de organisatie besteden aan onbelaste vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen. Per 2020 is dat percentage voor de eerste € 400.000 van de loonsom 1,7%. Voor de rest van de loonsom geldt een vrije ruimte van 1,2%. Als onderdeel van de coronamaatregelen van de overheid is dat verhoogde percentage voor 2020 extra verhoogd naar 3%. Overschrijdt u de vrije ruimte? Dan betaalt u 80% aan eindheffingen over het bedrag dat boven de vrije ruimte uitkomt.

Gebruikelijkheidstoets

U moet wel voldoen aan de gebruikelijkheidstoets. Dat betekent dat de vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstellingen niet meer dan 30% mag afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is. De belastingdienst beschouwt voorzieningen, verstrekkingen of terbeschikkingen van maximaal € 2.400 in elk geval als gebruikelijk.

Voordeliger uit met overschrijding van de vrije ruimte

U kunt voor uw dga voordeliger uit zijn als u de vrije ruimte overschrijdt, dan als u iets vergoedt, verstrekt of terbeschikking stelt via zijn reguliere loon. Stel dat u de dga een netto-vergoeding wil bieden van € 2.400, maar het belastingtarief waaronder de werknemer valt 49,5% bedraagt. Dan moet u een vergoeding toekennen van bruto € 4.752,50 en betaalt u € 2.352,50 aan loonheffingen. Maar als de dga een loon heeft van € 100.000, is de vrije ruimte € 1.700. Bij een

vergoeding van 2400 overschrijdt u deze vrije ruimte dus met € 700. De eindheffing bedraagt dan (80% x € 1.700 =) € 560. Dat is een stuk minder dan het bedrag aan loonheffingen.

Belastingrente VPB niet terug naar 8%, maar naar 4%

Vanwege de coronacrisis verlaagde het kabinet de invorderingsrente en de belastingrente naar 0,01%. De invorderingsrente blijft tot 31 december 2021 nog zo laag maar de belastingrente is vanaf 1 oktober 2020 naar 4% gegaan. Dit geldt naast de inkomstenbelasting (IB) ook voor de vennootschapsbelasting (VPB). Het percentage voor de VPB bedroeg voor de coronacrisis nog 8%.

De Belastingdienst brengt belastingrente in rekening als hij een aanslag te laat kan vaststellen doordat de aangifte te laat is ingediend of als het bedrag in de aangifte onjuist is. Was dit het geval, dan bedroeg de belastingrente voor de IB (en andere belastingen) 4% en voor de VPB zelfs 8% voor de coronacrisis. Het kabinet besloot in maart 2020 echter om de belastingrente voor alle belastingen te verlagen naar 0,01% in verband met de coronacrisis. Deze verlaging ging op 1 juni 2020 in, maar voor de IB per 1 juli 2020.

Invorderingsrente blijft tot 31 december 2021 0,01%

De invorderingsrente blijft tot 31 december 2021 nog zo laag. Maar de belastingrente is per 1 oktober 2020 naar 4% gegaan. En hierbij is geen onderscheid gemaakt tussen de overige belastingen en de VPB zoals dat er voor de coronacrisis wel was. Toen gold er dus een percentage van 8 voor de belastingrente in de VPB. Minister Hoekstra van Financiën heeft tot de verhoging besloten omdat het volgens hem belangrijk is om tijdig en juist aanslagen te kunnen vaststellen, met het oog op het vasthouden van de goede belastingmoraal. De belastingrente levert de overheid flink wat op. In het jaar 2019 ontving de fiscus € 662 miljoen aan belastingrente.

Rechter verhoogt ontslagvergoeding vanwege coronacrisis

Door de coronacrisis kan het langer duren voordat een werknemer een nieuwe baan vindt. Dit leidde er in een recente rechtszaak toe dat een werknemer vanwege zijn ontslag op staande voet een hogere billijke vergoeding kreeg toegekend door de kantonrechter.

De werknemer was sinds 1 februari 2016 in vaste dienst bij een bedrijf dat oud papier opkoopt en doorverkoopt. Op 6 mei 2020 werd de werknemer onverwacht op staande voet ontslagen, omdat de werkgever geen vertrouwen meer had in de werknemer. De werkgever verweet de werknemer onder meer dat hij zijn laptop had leeggehaald en vertrouwelijke informatie met de concurrent had gedeeld. De werknemer berustte in het ontslag omdat er geen basis meer was voor een goede samenwerking. Hij eiste wel een verklaring dat de werkgever hem zonder een dringende reden had ontslagen en daarnaast de betaling van onder andere het achterstallige salaris.

Geen dringende reden voor ontslag op staande voet

De kantonrechter verklaarde dat er voor het ontslag op staande voet inderdaad geen dringende reden was, zodat het ontslag in strijd was met artikel 7:671 van het Burgerlijk Wetboek. De rechter oordeelde dat de werkgever te weinig bewijs had voor de beschuldigingen aan het adres van de werknemer. Geen van de redenen voor het ontslag, ook als deze in onderlinge samenhang werden gezien, rechtvaardigden het ontslag. De rechter veroordeelde de werkgever tot het betalen van het achterstallige salaris, de vakantiebijslag, de niet-genoten vakantiedagen en de transitievergoeding van ruim € 8.400. Daarnaast kon de werknemer aanspraak maken op de billijke vergoeding.

In huidige situatie langer zoeken naar vergelijkbare baan

Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding hield de kantonrechter er rekening mee dat de werkgever ernstig verwijtbaar had gehandeld door de werknemer op onterechte gronden te ontslaan. Ook keek de rechter naar de termijn waarbinnen de werknemer een andere vergelijkbare baan zou kunnen vinden. Vanwege de nadelige effecten die het coronavirus op de economie zal hebben, schatte de rechter die termijn op 24 maanden. Verder was relevant dat

de werknemer aanspraak kon maken op een WW-uitkering en de transitievergoeding. De rechter stelde de billijke vergoeding uiteindelijk vast op een bedrag van € 55.000.

Regels NOW 3.0 voor subsidie loonkosten gepubliceerd

De officiële regeling van de 3e NOW is naar buiten gebracht. Daarin geeft minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid duidelijkheid over de precieze regels voor de tijdvakken en de berekening van het subsidiebedrag.

Bij de presentatie van het derde coronasteunpakket meldde het kabinet al dat de Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (NOW) op een aantal belangrijke punten zou worden aangepast. Die aangekondigde wijzigingen zijn allemaal in definitieve regeling verwerkt. Daarnaast is er op basis van het debat in de Tweede Kamer een inspanningsverplichting voor van-werk-naar-werkbegeleiding aan de NOW 3.0 toegevoegd.

NOW 3.0 bestaat uit drie tranches

De NOW 3.0 bestaat uit 3 tijdvakken, die zijn aangeduid als de 3^e, 4^e en 5^e tranche (na de 2 tranches van NOW 1.0 en 2.0). Een werkgever kan van elke tranche afzonderlijk gebruikmaken. Als UWV ook subsidie heeft verleend in de tranche die hieraan direct voorafgaat, moet de gekozen omzetperiode van die vorige tranche aansluiten op die van de nieuwe tranche. De werkgever kan per tranche een voorschot van 80% van het subsidiebedrag ontvangen, maar de definitieve subsidievaststelling is pas mogelijk na afloop van alle tranches, na 1 september 2021. Het voorschot, hoogstens betaald in 3 termijnen, is in alle tranches van de 3^e NOW in principe gebaseerd op de loonsom van juni 2020.

3^e tranche

Aanvraagtijdvak: 16 november 2020 tot en met 13 december 2020.

Subsidie aanvragen over loonsom in periode: 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2020.

Omzetperiode: de werkgever kiest 3 aaneengesloten kalendermaanden in de periode 1 oktober 2020 tot en met 28 februari 2021 waarin hij minimaal 20% omzetverlies verwacht (hierbij gaat het in elke tranche in principe om een vergelijking met een kwart van de jaaromzet van 2019).

4^e tranche

Aanvraagtijdvak: 15 februari 2021 tot en met 14 maart 2021.

Subsidie aanvragen over loonsom in periode: 1 januari 2021 tot en met 31 maart 2021.

Omzetperiode: de werkgever kiest 3 aaneengesloten kalendermaanden in de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 mei 2021 waarin hij minimaal 30% omzetverlies verwacht.

5^e tranche

Aanvraagtijdvak: 17 mei 2021 tot en met 13 juni 2021.

Subsidie aanvragen over loonsom in periode: 1 april 2021 tot en met 30 juni 2020.

Omzetperiode: de werkgever kiest 3 aaneengesloten kalendermaanden in de periode van 1 april 2021 tot en met 31 augustus 2021 waarin hij minimaal 30% omzetverlies verwacht.

Verzekeraar kan weigeren uit te keren bij ontbreken RI&E

Er is momenteel veel aandacht voor de noodzaak om als organisatie een RI&E op te stellen. Inspectie SZW controleert daar ook strenger op. Maar als er een bedrijfsongeval plaatsvindt en de betreffende organisatie blijkt geen of een onvolledige RI&E te hebben, dan kan de verzekering ook weigeren om uit te keren.

Organisaties die hun RI&E niet op orde hebben, lopen een dubbel financieel risico. Mocht zich een arbeidsongeval voordoen, dan moet de organisatie dat melden. Vervolgens komt de Inspectie SZW langs. Als die constateert dat de organisatie bepaalde risico's slecht heeft afgedekt of daar te gemakkelijk mee is omgegaan, dan kan de Inspectie een boete geven. Maar als de organisatie daarna de verzekering aan wil spreken, bijvoorbeeld omdat de werknemer een claim heeft neergelegd, kan daar ook nog een lelijke financiële tegenvaller uit volgen. Als blijkt dat de organisatie geen of een onvolledige RI&E had, kan de verzekering weigeren uit te keren.

Verhoogd eigen risico

Een verzekeringsmaatschappij kan in haar voorwaarden hebben opgenomen dat een werkgever een actuele RI&E hoort te hebben, die ook wordt nageleefd. Als de werkgever die niet heeft, of niet kan bewijzen dat er op de gewenste manier mee wordt gewerkt, kan de

verzekeraar besluiten slechts gedeeltelijk of zelfs helemaal niet uit te keren. Dat geldt voor aansprakelijkheid, maar het kan ook een rol spelen bij bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheid. De verzekeraar kan in de algemene voorwaarden een verhoogd eigen risico opnemen als iemand uitvalt met klachten die wél in de RI&E staan, terwijl de oplossingen uit het plan van aanpak niet worden gebruikt.

Werkgeversverklaring vanwege corona 2 maanden geldig

Vanwege de onzekere economische situatie door de coronacrisis is de werkgeversverklaring voor het aanvragen van een hypotheek tijdelijk 2 maanden geldig in plaats van 3 maanden. Deze wijziging is onlangs verlengd tot het einde van 2020.

Werknemers die een huis willen kopen en daarvoor een hypotheek nodig hebben, moeten een aantal documenten aanleveren aan de hypotheekverstrekker, waaronder een werkgeversverklaring en vaak ook een recente salarisstrook. De werkgeversverklaring geeft de geldverstrekker informatie over het inkomen en of de werknemer een vaste of tijdelijke arbeidsovereenkomst heeft. De werkgeversverklaring en salarisstrook zijn normaal 3 maanden na afgifte geldig, maar bij aanvang van de coronacrisis in maart 2020 hebben de hypotheekverstrekkers deze termijn tijdelijk ingekort tot 2 maanden. De aangepaste termijn geldt in ieder geval tot en met 31 december 2020.

Werknemer heeft sneller nieuwe verklaring nodig

De wijziging betekent dat als de werkgeversverklaring op de datum van het bindend aanbod van de lening ouder is dan 2 maanden, de werknemer een nieuwe verklaring nodig heeft. De reden van de kortere geldigheidsduur is de impact van het coronavirus op de stabiliteit van de inkomens en daarmee op het betalen van de hypotheeklasten. Heeft de werknemer een werkgeversverklaring nodig, dan vraagt hij deze doorgaans aan bij HR of de salarisadministratie. De werkgever heeft formulieren om de werkgeversverklaring op te stellen. De verkorte geldigheidsduur kan ertoe leiden dat werkgevers wat vaker voor een nieuwe verklaring moeten zorgen.

Verzekeringsbericht UWV vervangt werkgeversverklaring

Overigens kunnen werknemers sinds 2016 bij steeds meer geldverstrekkers een hypotheek aanvragen zonder hiervoor een werkgeversverklaring aan te leveren. De werknemer kan in plaats daarvan een digitaal verzekeringsbericht downloaden bij UWV, de Inkomensbepaling Loondienst (IBL). Dit bespaart tijd omdat de werknemer niet hoeft te wachten tot de werkgever de werkgeversverklaring heeft ingevuld. Het UWV-verzekeringsbericht is geschikt voor de meeste hypotheekaanvragen, maar niet voor starters op de arbeidsmarkt of werknemers die korter dan 3 maanden in loondienst zijn. Ook de geldigheid van het verzekeringsbericht en de IBL is tijdelijk teruggebracht naar 2 maanden.

Nieuwsbrief Veiligheid in Aanbestedingen (ViA)

- Waarom deze nieuwsbrief en voor wie?
- De Veiligheidsladder & Gebr. Van Kessel
- Wat moet u doen om te voldoen aan de eisen voor ViA?

Waarom deze nieuwsbrief en voor wie?

Ondertekenaars van de Governance Code Veiligheid in de Bouw (GCVB) nemen vanaf 1 januari 2022 veiligheidsbewustzijn als verplichting op in aanbestedingen of contracten. Dit gebeurt onder de noemer Veiligheid in Aanbestedingen, kortweg ViA. Dit raakt veel bedrijven, aannemers, onderaannemers en ook architecten- en ingenieursbureaus. Met deze nieuwsbrief willen we deze bedrijven periodiek informeren over ViA en hen helpen zich voor te bereiden op de invoering van ViA.

Naast nieuwsfeiten en tips laten we in elke nieuwsbrief een bedrijf aan het woord dat inmiddels is gecertificeerd op de Veiligheidsladder. Zij vertellen wat dit voor het bedrijf heeft betekend en opgeleverd.

De nieuwsbrief zal eenmaal per twee maanden verschijnen en op de volgende manieren worden verspreid:

- Ondertekenaars verspreiden de nieuwsbrief onder hun opdrachtnemers en relaties.
- De nieuwsbrief wordt aangeboden aan brancheorganisaties in de bouw om deze via de eigen kanalen met de achterban te delen.
- Verspreiding onder Ondertekenaars van de GCVB en plaatsing op [de website van de GCVB](#)

De Veiligheidsladder & Gebr. Van Kessel

'Binnen VolkerWessels is veiligheid één van de drie kernwaarden: 'we werken veilig of we werken niet' is een uitspraak die je vaak hoort op de werkvloer', zegt Chantal de Morée, veiligheidskundige en hoofd KAM (Kwaliteit, Arbeidsomstandigheden en Milieu) bij Gebr. Van Kessel. Om een formeler karakter te geven aan die kernwaarden, werd besloten met de veiligheidsladder aan de slag te gaan. [Lees de casestudy \(pdf\) >>>](#)

Wat moet u doen om te voldoen aan de eisen voor ViA?

Ondertekenaars van de Governance Code Veiligheid in de Bouw (GCVB) nemen vanaf 1 januari 2022 veiligheidsbewustzijn als verplichting op in aanbestedingen of contracten. [Lees meer over GCVB en VIA >>>](#)

Bereikbaarheid AFNL

Om verdere verspreiding van het virus zoveel mogelijk te beperken, heeft AFNL besloten om alle medewerkers zoveel mogelijk vanuit huis te laten werken.

Uiteraard zijn wij gewoon bereikbaar en blijft onze dienstverlening beschikbaar. Schroom dus niet en gebruik onze dienstverlening als u vragen heeft. Wel willen wij u vragen in plaats van de bekende telefoonnummers de volgende nummers te bellen. In verband met de drukte die wij op dit moment ervaren kunt u het beste een e-mail sturen, zodat wij daar spoedig op kunnen reageren.

Secretariaat	Mobiel nummer	E-mail	Bereikbaar
Koela Chatzoudis	06-21838650	secretariaat@aannemersfederatie.nl	Ma t/m vrij

Algemeen/ Verenigingszaken	Mobiel nummer	E-mail	Bereikbaar
Jaco Uittenbogaard	06-25322983	uittenbogaard@aannemersfederatie.nl	Ma t/m vrij

CAO/ Corona/ Arbeidsrecht/ Sociale Zekerheid	Mobiel nummer	E-mail	Bereikbaar
Martin van der Veen	06-23537511	vanderveen@aannemersfederatie.nl	Ma t/m vrij
Alie Dijkstra	06-12456076	dijkstra@aannemersfederatie.nl	Ma, di, woemorgen en do

Pers/ Communicatie/ Lobby	Mobiel nummer	E-mail	Bereikbaar
Rielèn van der Hoek	06-46746693	vanderhoek@aannemersfederatie.nl	Ma, di en do

Staat uw onderwerp hier niet bij, stuur dan een e-mail naar secretariaat@aannemersfederatie.nl
U kunt ook nog terecht op [de website van de AWWN](#) en [de website van VNO-NCW](#) met informatie voor werkgevers, en [de website van het RIVM](#) voor de actuele situatie van de coronacrisis in ons land. Voor nadere informatie kunt u via deze link, <https://www.mkb.nl/corona>, ook nog terecht op de website van MKB Nederland. Ook het speciaal ingerichte coronaloket van de Kamer van Koophandel levert veel nadere informatie, www.kvk.nl/coronaloket.
Tenslotte vragen wij u om, als u specifieke vragen heeft over de coronacrisis, dit ook door te geven aan de collega's van de helpdesk zodat wij goed op de hoogte blijven van wat er leeft onder ondernemers en zo nodig aanvullende maatregelen van het kabinet kunnen vragen.

Ook helpt onze helpdesk u graag verder; secretariaat@aannemersfederatie.nl